

Sisekaitseakadeemia

Politsei- ja piirivalvekolledž

Kuldar Merimaa

PtK112

EELNEVATE TÖÖALASTE TEADMISTE JA OSKUSTE  
OMANDAMISE KASULIKKUS ENNE  
SISEKAITSEAKADEEMIASSE ÕPPIMA ASUMIST IDA  
PREFEKTUURI PIIRIVALVEBÜROO NÄITEL

Lõputöö

Lõputöö juhendaja:

Heiki Suomalainen, MBA

Muraste 2014

# ANNOTATSIOON

## SISEKAITSEAKADEEMIA

Kolledž: Politsei- ja piirivalvekolledž	Kuu ja aasta: Aprill 2014
<p>Töö pealkiri eesti keeles: Eelnevate tööalaste teadmiste ja oskuste omandamise kasulikkus enne sisekaitseakadeemiasse õppima asumist ida prefektuuri piirivalvebüroo näitel.</p> <p>Töö pealkiri võõrkeeles: The usefulness of prior professional knowledge and skills before starting studies at the Academy of Security Science – the example of Borderguard Bureau of East Prefecture.</p>	
Töö autor: Kuldar Merimaa	Olen nõus oma lõputöö kättesaadavaks tegemisega elektroonilises keskkonnas. Allkiri:
<p>Lühikokkuvõte:</p> <p>Käesolev lõputöö on esitatud 45 leheküljel. Viidatud allikate nimekirja kuulub 15 nimetust. Töös on esitatud 19 joonist ja 3 lisa. Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ning resümees on esitatud inglise keeles.</p> <p>Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada kandidaadiaja taaskehtestamise vajalikkus, et pakkuda võimalust tutvuda tulevase tööga ning seeläbi leida võimalikult parimad kandidaadid kooli saatmiseks. Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi intervjuu ning ankeetküsitlus ja analüüsiti uurimistulemusi.</p> <p>Uurimistulemuste põhjal selgus, et kutsealaste teadmiste ja oskuste vajalikkust enne kooli astumist peetakse vajalikuks. Samas 1990-ndate aastate lõpus ja 2000-ndate aastate alguses piirivalves rakendatud kandidaadiaja läbimist ei soovinud suurem osa vastajaid, kes teenistusse tulles kandidaat ei olnud. Tuginedes uurimistulemustele soovib töö autor leida Sisekaitseakadeemial võimalus suurendada nende koolide arvu. Selle arvu suurenemisele saavad kaasa aidata ka prefektuurid toetades akadeemiat oma ala professionaalidega, kes nende haldusalas asuvates koolides tunde läbi viiks.</p>	
Võtmesõnad: personalitöö, personal, värbamine, eelkutseõpe	
Võõrkeelsed võtmesõnad: staffing, personnel, recruitment, pre-vocational training	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledž	
Kaitsmisele lubatud	
Kolledži direktor:	Allkiri:
Vastab lõputöö nõuetele	
Juhendaja:	Allkiri:

# SISUKORD

ANNOTATSIOON .....	2
SISUKORD .....	3
SISSEJUHATUS .....	4
1. PERSONALIPOLIITIKA .....	6
1.1. Personali värbamine .....	6
1.2. Tööandja ja töötaja vastastikused ootused personalipoliitikale ning töörahulolule .....	12
2. SISEKAITSELINE EELKUTSEÕPE EESTIS .....	17
3. KUTSEALASTE EELTEADMISTE KASULIKKUS .....	20
3.1. Uurimuse eesmärk, meetodid ja valimi iseloomustus .....	20
3.2. Uurimistulemused ja järeldused .....	23
KOKKUVÕTE .....	35
SUMMARY .....	37
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU .....	38
JOONISTE LOETELU .....	40
Lisa 1 Personaliotsing .....	41
Lisa 2 Intervjuu küsimused .....	42
Lisa 3 Ankeetküsitlus .....	43

# SISSEJUHATUS

Antud teema valis töö autor kuna värbamise teema on hetkel **aktuaalne**. Viimasel ajal on avalikkuses, Riigikogus kui ka organisatsioonisiselt kajastatud PPA paljude ametnike organisatsioonist lahkumise probleemi. Piirivalvuri eriala ei ole autori arvates ning tulenedes vestlusest kolleegidega, käesoleval hetkel huvipakkuv ning järjest raskem on täita piirivalve eriala õpperühmasid.

1990-ndatel aastatel ja 2000-ndate aastate alguses, kehtis piirivalvesse teenistusse tulijatele kandidaadiaja läbimise kohustus. Sel ajal kestis tutvumisperiod piirivalvuri tööga mitu kuud, vahel ka terve aasta. Töö autori arvates oli see hea võimalus. Võimalus nii tulevasele ametnikule kui ka juhtidele, sest piirivalvuri töö ei ole rutiinne ning ootamatusi, erinevaid olukordi ja juhtumeid, mida lahendada, tuleb ette igapäevaselt nii piiripunktis kui ka kordonis teenistuses viibides. Tööga tutvumise period ning praktilised kogemused annavad tulevasesest tööst parema ettekujutuse, kuna võimalus näha ja kogeda on suurem. Juhtide seisukohast on see kasulik, kuna on võimalik tutvuda tulevase töötajaga ning saada parem ülevaade tema võimetest ning iseloomuomadustes. Kõik see on vajalik selleks, et tulevikus teenistusse tulev ametnik on töötahteline ning püsib teenistuses võimalikult pikka aega.

Hetkel on võimalused piirivalvuri elukutse ning sellega kaasnevaga tutvuda enne teenistusse asumist väikesed. Ülevaate piirivalve tegemistest saab ainult töövarjuks olles, infoüritusel „Teeviit“ või siis erinevatel info- ja teabepäevadel. Lisaks eelpool nimetatutele saab piirivalvuri töö eripära ning sisu kohta teavet ka mõningate koolide õpilased. Nagu näiteks Ida-Virumaal Iisaku Gümnaasium, Kohtla-Järve Järve Vene Gümnaasium, Kohtla-Järve Järve Gümnaasium. Töö autor ise on tutvustanud Audru Keskkoolis viie aasta vältel lõpuklassile piirivalve tööd. See kõik sai teoks, kuna kooli juhtkond soovis riigikaitse õpetuse raames tutvustada õpilastele Siseministeeriumi haldusalas olevate asutuste töökorraldusi. Nii saidki Audru Keskkooli õpilased kolme aasta vältel tuttavaks kaitseväeteenistusega, tööga Maksu- ja Tolliametis ning tutvuda politsei- ja piirivalveliste tegevustega. Töö autor teab, et antud viie aasta jooksul on Audru Keskkoolist piirivalvesuunale õppima asunud kaks õpilast.

Töö autor on olnud teenistuses viisteist aastat ning selle aja jooksul on ta näinud, kuidas koolist eriala omandanud ning teenistusse asunud ametnike suhtumine töösse on

muutunud. Autori arvates puudub paljudel noortel tööle tulijatel ettekujutus töö tähtsusest, suhtumine on muutunud ükskõiksemaks ning puudub kohusetunne.

Antud töö **eesmärgiks** on välja selgitada kandidaadiaja taaskehtestamise vajalikkus, et pakkuda võimalust tutvuda tulevase tööga ning seeläbi leida võimalikult parimad kandidaadid kooli saatmiseks. Kandidaadiaega võib võrrelda katseajaga. Katseaeg pakub võimalust tutvuda tulevase tööga ilma, et peab end kohe asutusega tõsisemalt siduma ning võimaldab probleemideta lahkuda.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgmised **uurimisülesanded**:

- 1) analüüsida personalipoliitikat puudutavaid teemakohaseid kirjandusallikaid;
- 2) selgitada välja eelnevate tööalaste teadmiste kasulikkus enne Sisekaitseakadeemiasse astumist;
- 3) viia läbi intervjuu Priit Männikuga uurimaks sisekaitselise eelkurseõppe toimumist Eestis ning tema arvamust kandidaadiaja vajalikkusest;
- 4) viia läbi ankeetküsitlus, uurimaks politseiametnike seisukohti kandidaadiaja vajalikkusest;
- 5) analüüsida ja võrrelda teoreetilisi personalipoliitikat puudutavaid käsitusi ning empiirilisi uurimistulemusi;
- 6) töötada välja järeldused ja ettepanekuid uurimustulemustest lähtuvalt.

Antud uurimustöös kasutatakse andmete kogumise meetoditena ankeetküsitluse ja intervjuu läbiviimist. Ankeetküsitlust analüüsitakse tekstianalüüsi meetodil ja intervjuud tematiseerimise teel.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis kirjeldatakse personalipoliitikat, värbamise käike ning tööandja ja töötaja vastastike ootusi. Teises peatükis kirjeldatakse sisekaitselist eelkurseõpet Eestis ning kolmandas peatükis kirjeldatakse ning põhjendatakse metoodikat, valimit ning tuuakse välja uurimistulemuste analüüs, järeldused ning ettepanekud.

Töö autor soovib tänada oma juhendajat Heiki Suomalainenit, toetuse ja abi eest lõputöö koostamisel. Samuti tänab töö autor kõiki Ida prefektuuri piirivalvebüroos teenivaid politseiametnikke, kes töö valmimisele kaasa aitasid.

# 1. PERSONALIPOLIITIKA

## 1.1. Personali värbamine

Arumäe (2013:75) toob välja, et organisatsiooni võtmeelemendiks ei ole reeglid ega protseduurid, vaid inimesed ning nendevahelised suhted ja organisatsioon eksisteerib vaid juhul, kui inimesed viivad koostöös ellu organisatsiooni eesmärgistatud tegevusi. Nii erafirmas kui ka riigiasutuses tahavad juhid, et nende asutuses töötav töötaja on pädev, töötahteline ning püsib tööl võimalikult kaua. Organisatsioonile on ebaefektiivne koolitada välja töötajaid, kes töötavad asutuses vaid mõned kuud või aasta ning siis lahkuvad Sama kehtib ka Politsei- ja Piirivalveameti puhul. Selleks, et Sisekaitseakadeemiast väljuks pädev ja töötahteline ametnik, on vaja enne kooli sisse astumist selgeks teha, kas see isik kes kooli tahab minna, on piisavalt motiveeritud ning sobilik.

Organisatsiooni teevad elavaks, talitlevaks ja tulemusi andvaks inimesed. Organisatsiooni edu tagatiseks on oskuslikud inimesed, kes saavad püstitatud eesmärkide saavutamisega hakkama. Organisatsiooni väärtus on suuresti kindlaks määratud seal töötavate inimeste väärtustega. Inimesed on seetõttu iga ettevõtte või asutuse vältimatu ja kõige tähtsam koostisosa ja vara. Erinevalt rahast, seadmeist ja materjalidest, mis võivad esineda ka varuna, on inimvara nii kallis, et seda hoitakse ainult tegevuses, rakendatuna. (Üksvärv 2004:181)

Inimeste kui kallima vara tähtsuse toob ära ka Pilvik (2007) Ajakirjas „Director“ ilmunud artiklis „Inimesed – meie kalleim vara“, kus ta tähtsustab kõrge kvalifikatsiooni ja oskustega tööjõudu. Tema artiklile tuginedes võib väita, et personali voolavus toob kaasa mitmeidki probleeme, milleks on:

- Töö kvaliteet- töötajate töökoormus kasvab, langeb nii töö kvaliteet kui ka motivatsioon.
- Kulud- erinevate kulude kasv, administratiivkulud, värbamise kulud ja nii edasi. Antud kulude juures on ära toodud ka tõik et investering hea töötaja hoidmisesse, on lõppkokkuvõttes odavam kui lasta tal ära minna.
- Organisatsiooni maine- kui organisatsiooni maine langeb ei taheta enam sellesse organisatsiooni tööle kandideerida.

Kertti Pilvik tõi näiteid küll Õiguskantsleri Kantselei seisukohalt, kuid üldiselt kehtib see kõigi asutuste kohta.

Nagu juba eelpool välja toodud on organisatsioon nii edukas kui edukas on tema töötaja. Seda kinnitab ka Alas (2005:55), kelle arvates on ettevõtte eesmärkide saavutamine lihtsam, kui sinna kuuluvad kõrge kvalifikatsiooniga töötajad.

Selleks, et asutusel on võimalik saada omale vajaliku ja kvalifitseeritud personal, on vaja viia läbi personali värbamine. Selleks, et see värbamine oleks tõhus on asutuse juhil vajalik välja selgitada, keda ta vajab. Selleks kõigepeab asutuse juht endale selgeks tegema, millised on asutusele pandud eesmärgid ja millise kvalifikatsiooniga isikuid ta vajab, et seda eesmärki täita.

Personali planeerimine on firmale sama vajalik kui kapitali ja rahaliste vahendite planeerimine, kuna kõrge kvalifikatsiooniga töötajad annavad olulise eelise konkurentsivõimes. (Alas 2005:39)

Lisaks toob Alas (2005:39) välja, et tööjõu vajaduste planeerimine võimaldab ettevõttel::

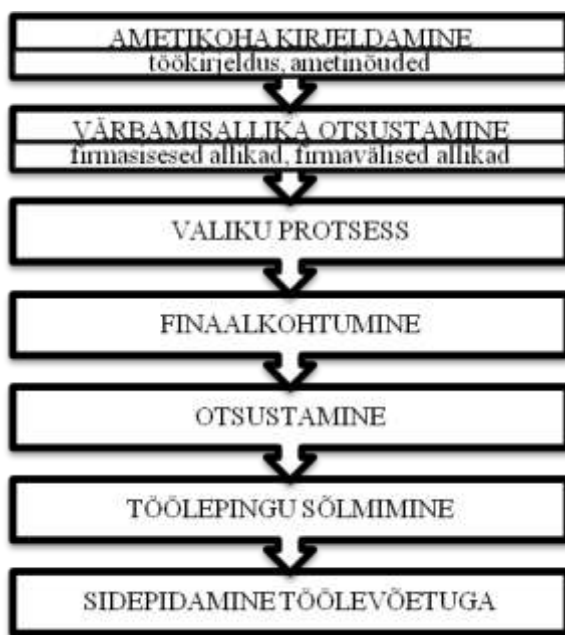
- vähendada tööjõu värbamise ja koondamisega seotud kulutusi;
- leida optimaalne kasutus töötajate võimetele ja oskustele;
- arvestada firma äriplaanide tegemisel tööjõu pakkumisega regioonis;
- töötada välja efektiivne personalipoliitika.

Personali planeerimisel prognoositakse vajadust nii kaugemale ette kui võimalik, määratledes vajalike töötajate arvutöökategoriate lõikes ja nende värbamise viisid. (Alas 2005:39)

Värbamiste eesmärk on inimest ja ametikohta võimalikult hästi kokku sobitada. Olles teineteisest lahutamatud, annavad nad inimeste värbamisele ja valikule kindla, see tähendab mõlemapoolse sisulise suunitluse. Ühtlasi on need toimingud mõlemale tähtsad: tööandja tahab oma nõudmistele vastavat töötajat ning töötaja endale sobivat tööandjat. (Üksvärav 2004:195)

Nagu juba eelpool välja toodud, on juhi eesmärk endale selgeks teha, keda ta oma asutusse tööle vajab. Personali valiku käike on kirjeldanud nii Alas (2005:65) kui Üksvärav (2004:196) (vt joonis 1 ja 2). Tulenevalt sellest vajadusest peabki juht paika panema, millisel viisil toimub kandidaadi valimine. Selleks, et tulevastel töövõtjatel on

võimalik ametikohale kandideerida, peavad nad eelnevalt teadma, millised on antud ametikoha tööülesanded. Et neid kahte tähtsat tegurit omavahel ühendada, peabki juht alustama ametikoha kirjeldamisest. Teise tegevusena on vaja juhil otsustada, kas värbamine toimub asutusest seest või väljastpoolt. Kolmandaks tegevuseks on valiku protsess ehk sõelumine, kus otsitakse parimaid kandidaate. Kui parimad kandidaadid on välja valitud, viib läbi juht nendega vestluse või intervjuu, et välja selgitada sobivaim isik ametikohale. Intervjuu abil on võimalik töölesoovijaga paremini tutvaks saada ning tundma õppida, kuid samas tuleb intervjuud läbiviivatel isikutel olla vägagi tähelepanelik. Nimelt on olemas palju nõustamise firmasid, mis on suutelised isikuid välja õpetama, kuidas intervjuul käituda, kuidas vastata ning millele rõhku panna. Samuti leidub õpetlikku kirjandust, kus tuuakse välja, millele vestlusel tähelepanu pöörata, kuidas käituda ja mida vastata. Parima kandidaadiga sõlmitakse leping, kui pooltele tingimused sobivad. Teisi kandidaate tuleb sealjuures samuti informeerida tulemustest.



Joonis 1 Personalivaliku käik Alas

Sarnased tegevused leiavad aset ka Politsei ja Piirivalveametis (vt lisa 1), kui soovitakse värvata isikut väljastpoolt organisatsiooni. Need tegevused on ametikoha hindamine, konkursi väljakuulutamise, esimese valiku tegemine, taustakontroll, vestlus ning lõpliku valiku tegemine. Kui lõplik valik on tehtud, teavitatakse kandideerijaid tulemustest ning vormistatakse antud kohale sobivaim isik tööle. Uue ametniku juhile tehakse ülesandeks valmistada ette kõik vajalikud vahendid, mida ametnik vajab tööle asumisel ning leppida kokku, millal on uue ametniku esimene tööpäev.





Nii erafirmade kui ka riigiasutuste jaoks on oluline leida täitmata ametikohale igakülgsest sobiv isik. Oluline on välja selgitada, kas ta omab piisavalt häid teadmisi oma tegevusvaldkonnast, kas ta on vastupidav nii füüsiliselt kui vaimselt ning kas ta on õppimisvõimeline. Kõik selle sätestabki Politsei- ja Piirivalveametis värbamise kord. Sõltumata sellest, on parim viis isikut tundma õppida, tehes seda pikema aja vältel. Erafirmades on selliseks võimaluseks niinimetatud proovipäevad või katseaeg. Sellel ajal on võimalik näha, kas isik saab talle ettenähtud ülesannetega hakkama. Kui tingimused pooltele ei sobi, siis on võimalik mõlemal osapoolel ilma suuremate probleemideta eralduda ning loobuda koostööst. Politsei- ja Piirivalveametis hetkel selline võimalus puudub, kuna seda ei võimalda Politsei ja piirivalve seadus. Küll aga võimaldab Politsei ja piirivalve seaduse §44 lõige 3 määrata tähtajaliselt teenistusse muud kõrgharidust või kutseharidust omava isiku, kellel ei ole erialast koolitust ning isiku kellel pole erialast haridust ega muud kõrg- või kutseharidust, spetsialisti ametikohale tingimusel, et läbitakse erialane koolitus.

Katseajaga võetakse tööle enamus töötajaid, ja sealjuures enamikel juhtudel kasutatakse ära maksimaalne seadusega ettenähtud kateaja pikkus. Kuigi rohkem on räägitud sellest, et katseaeg on oluline tööandja jaoks, kes saab selgitada uue töötaja sobivust ametikohale, on samas katseaeg väga oluline ka töötajale. Ka tema saab juhul, kui ametikoht ei vasta ootustele, päevapealt töölt lahkuda. (Samel 2004:141)

Nagu töö autor juba välja tõi, saab kandidaadiaega võrrelda katseajaga. Sellise katseaja võimalus aga Sisekaitseakadeemiasse suunduval noorel puudub.

Haarr (2005:434) leidis, et kadetid ei koge läbipõlemist, vaid nad kogevad kohanemisprobleeme, kui nad alustavad baaskoolitusega ja on sotsialiseeritud oma uude rolli politseiametnikena. Toetudes eelnevatele uurimistööde leidis Haarr, et politseikadetid, kes ise lahkuvad politseiteenistusest varases staadiumis, teevad seda politsei väljaõppe ja teenistuse kogemuse probleemide kohendatavuse tõttu, sest esineb konflikt ideaalsest politseitööst, erinevus koolitusel õpetatust ja tegelikkusest praktikas. Otsus jääda või lahkuda politseiteenistusest, sõltub kadettide puhul grupinormidest, pühendumusest tööle ja organisatsioonile.

Haarri (2005:437) uurimus valim koosnes 446 politseikadetist, keda jälgiti 606,5 tundi, 16-nädalase Phoenixi Akadeemias politsei baaskursuse programmi käigus ja seejärel nende

politseiasutustes, kus nad läbisid praktika ja lõpetasid 1-aastase katseaja. Kokku viidi nende ametnikele läbi 4 uurimistesti.

Lõplikuks valimiks jäi Haarril (2005: 441) 34 ametnikku, kes olid nõus uuringus osalema. Enamik 88,2% kadettidest, kes omaalgatuslikult lahkusid, kogesid märkimisväärse hulga stressi ja vastuolu, kuna nende uskumus ja ootused politseitööst erinesid oluliselt tegelikkusega. Politseikadetid, kes omaalgatuslikult lahkusid baaskoolituse programmi ajal, märkisid, et nad tundsid konflikti, kui nad mõistsid vastuolu nende enese mõtetes ja oma teadmistes ning see sundis neid uuesti läbi mõtlema, mida tuleb teha, kas jätkata või mitte.

Haarr tegi järelduse, (2005:451) et leitud põhjused on küll olulised, kuid põhinevad väikesel valimil, mis ei pruugi näidata tegelikku olukorda. Ta leidis, et uute sarnaste uurimuste läbiviimisel peab olema rangem, et leida lahendus antud probleemile.

Et tööandja ja töötaja tööalane suhe oleks kogu aeg võimalikult tulemusterohke, tuleb arvestada sellega, keda otsib tööandja ning mida ootab töötaja.

## 1.2. Tööandja ja töötaja vastastikused ootused personalipoliitikale ning töörahulolule

Iga tööandja ootab, et tema töötaja annab tööl endast võimalikult palju. Samuti ta loodab, et töötaja on kõrgelt motiveeritud ning püsib tööl võimalikult kaua ja lisaks soovib ta seda kõike saavutada võimalikult väikeste kulutustega. Sellist ametnikku ootab ka Politsei- ja Piirivalveamet. (Personali värbamise ja valiku kord)

Tuginedes Saare (2006:107) väidetele, ootavad juhid oma alluvatelt lisaks kõigele ka veel pühendumust ja piisavat tahet asju ära teha. Samuti hindavad innovatiivsed juhid aga ennekõike otsekohesust ja ausust.

Saar (2006:107) on välja toonud, et juhid ei tohi karta iseseisvalt mõtlemaid ja tegutseda tahtmaid töötajaid. Need on inimesed, kes viivad firmat edasi, kuna neil on ambitsiooni kuskile jõuda. Tihtipeale ei soovi töötajad pikalt alluvana töötada ja püüvad ise ettevõtjaks. Ka selle üle saab juht rõõmustada, et on andnud piisava hüppelaua ja julguse iseseisvuda. (Saar 2006:107)

Sarnased ootused on välja toonud ka Mayo (2004:116):

- pühendumus pidevale õppimisele ja võime tulemuslikult õppida;
- pühendumus pidevale innovatsioonile - pidev uute ja paremate viiside otsimine;
- pühendumus isikliku teadmuse juhtimisele - teadmiste edastamine ja vastuvõtmine tahtliku jagamise teel;
- pühendumus pidevale muutusele - kohanemisvõime paindlikkus täiustamine.

Eelpool toodud kinnitab ka veel Sarvinski, Rootamm-Valter, Elenurm (2008:83) poolt läbi viidud uurimus, kus tööandja arvates täiusliku töötaja omadused on järgmised:

- tõhus, efektiivne, energiline;
- lojaalne organisatsioonile ja pühendunud tööle;
- pädev ja vilunud, heade erialaste ja suurepäraste ametioskustega;
- kohanemisvõimeline ja paindlik;
- koostöövõimeline.

Väärtustloov organisatsioon keskendub enamale kui vaid praeguse vakantsi vajadusele ning soovib uues inimvaras näha pikaajalist investeringut. (Mayo 2004:116)

Autori arvates on juhtide jaoks on oluline ka lojaalsus, lojaalsus asutusele, lojaalsus juhile.

Juhid on väga tänulikud selle eest, kui töötajad on neile lojaalsed. Isegi siis, kui on tekkinud pinged. Kergem on olla paadis selliste töötajatega, kes elavad edukalt üle ka rasked ajad. Saar (2006:108)

Lojaalsus on oluline ka selles mõttes, et kui alluv peab firmast lahkuma, siis lahkub ta ju seal teatavaks saanud saladustega. See ei ole kahjulik mitte ainult erafirmadele, vaid ka riigiasutustele. Kui erafirmade puhul firma saladused saavad teatavaks konkurentidele, võib see põhjustada firmale majanduslikku kahju, siis riigiasutuste puhul on kahju oluliselt suurem. On ju kujutlematu, kui riigiasutuses töötanud ametnik jagab asutusesiseseks kasutamiseks mõeldud infot isikutele, kes seda teada ei tohi. Selline kahju ei pruugi olla mitte ainult riigisisene, vaid see võib võtta ka rahvusvahelised mõõtmed. Politsei- ja Piirivalveamet on samuti asutus, kus ringleb palju teavet, mille väärkasutamine tooks asutusele palju kahju. Ka on asutuses palju töötajaid, kes omavad spetsiifilisi teadmisi. Näiteks piirivalves passikontrolörid, kes puutuvad oma igapäevatöös kokku dokumentide võltsingutega. Sellise ametniku lahkumine ei kujuta endast ainult ohtu, et neid teadmisi võidakse kasutada vääralt, vaid sellise oskusega ametniku koolitamine võtab kaua aega ning on kulukas.

Sama kehtib erafirmades. Öeldakse küll, et asendamatu inimesi pole olemas, kuid mõne inimese asendamine võib võtta kaua aega (Pilvik 2007).

Lojaalsusega on tihedalt seotud vastutustunne. Töötajad, kes on valmis vastutama oma tegude ja otsuste eest, on head töötajad. Öeldakse ju, et julged teha, julge vastutada. Vastutus on oluline ka Politsei- ja Piirivalveametis töötavate ametnike puhul. Võtavad ju nemad vastu igapäevaselt otsuseid teiste isikute suhtes (kas siis määrates neile trahvi väärteo korras või algatades kriminaalmenetlust) Selline tegevus nõuab suurt vastutust, sest võib juhtuda, et just nemad on need, kes määravad inimese edasise käekäigu.

Vastutusega tihedas seoses on otsustusvõime. Otsustusvõime puudumine võib põhjustada suuri probleeme ükskõik millises ametis. Näiteks olles politseiametnik peab see isik tihti vastu võtma otsuseid, mis võib päästa või maksta mõne inimese elu. Öeldakse ju, et alati tuleb vastu võtta otsus, olgu see või vale otsus, sest otsustamata jätmine on kõige suurem viga

Nii nagu Sarvinski jt (2008:83) välja toovad, on ka paindlikus töötajate juures oluline tegur. Paindlik töötaja suudab kiirelt reageerida asutustes toimuvatele muudatustele ning läbi selle on tema panus asutusse suurem, kui töötajal, kes pole nii paindlik.

Selline paindlikkus on oluline ka Politsei- ja Piirivalveametis, kus politseivaldkonnas ja piirivalvevaldkonnas töötavate ametnike vaheline piir on selgelt hägustumas. Nimelt, sõltumata valdkonnast, peavad Politsei- ja Piirivalveametis töötavad ametnikud tegelema mõlema valdkonna tööga. Loomulikult ei ole võimalik, et kõik peavad oskama teha kõike, kuid minimaalsel tasemel peavad antud valdkondade ametnikud teineteise tööd oskama. Siin tulebki mängu veel üks omadus, mida tööandjad ootavad, see on koostöövalmidus, meeskonnatööoskused. Nagu ka iga firma puhul, on ka Politsei- ja Piirivalveametis oluline koostöö. Ükski asutus ei koosne üksikindiviididest, kes kõik liiguvad erinevates suundades. Asutuses on kindlasti ära määratud eesmärgid, mille poole püüeldakse ning parim tulemus saadakse just koostööd tehes. On ju ka Politsei- ja Piirivalveameti üheks märksõnaks koostöö.

Töötajate ootused asutuse, kui tööandja suhtes, võivad olla väga erinevad. Tööline loodab ju alati saada head palka inimloomusele omaselt, võimalikult vähesel vaeva eest.

Töötasu on üheaegselt nii tasu pingutuse eest, kui staatuse sümbol. Inimesed tahavad, et töötasu on õiglaselt määratud. Samas on see keeruline, sest mis näib õiglane juhile, ei pruugi olla õiglane töötajale. Töötasu ei väljendu ainult rahas. Kompensatsioon tehtud töö eest jaguneb rahaliseks ja mitterahaliseks. Rahaline kompensatsioon tähendab palka ja soodustusi, mitterahaline aga seondub töö sisu ja töökeskkonnaga. (Alas 2005:95)

Kui rääkida töötajate ootustest, siis esialgu võib tundub, et töötaja hoolib vaid rahast. Kui asutus suudab pakkuda töötajale head palka, siis ei lähe töötaja kusagile, väljaarvatud juhul, kui mõni teine tööandja pakub rohkem. Loomulikult ongi juhid nõus heale spetsialistile rohkem maksma, kuid kas tegelikult saab kõike taandada vaid rahele. Töötaja seisukohalt peab palk olema konkurentsivõimeline, et värvata uusi töötajaid ja hoida olemasolevaid töötajaid (Alas 2005:95).

Politsei- ja Piirivalveametis on viimastel aastatel olnud teemaks töötasud ja nende tõstmine. On läbi viidud ametikoha hindamised ning läbi selle määratud ära tasud vastavalt teenistusülesannetele. Ühtlustatud on sama tööd tegevate ametnike töötasusid. Selline tegevus on asutuse poolt igati õigustatud ja oodatud. Läbi selliste tegevuste on võimalik

samuti isikud motiveerida, kuna oli teatud valdkondi, kus varem olid töötasud erinevad, kuigi sisuliselt tegid ametnikud sarnast tööd. Samuti on Politsei- ja Piirivalveametis panustatud mitterahalisse kompensatsiooni. Loodud on erinevad võimalused teha sporti ja korraldatakse ühisüritusi, et tõsta meeskonna vaimu. Kõik see on kasulik selleks, et ametnik tunneks ennast asutuses vajalikuna ning läbi selle panustaks organisatsiooni rohkem.

Nähes, et organisatsioon hoiab ja edutab häid töötajaid, et avanevate ametikohtade täitmisel ja edutamisel tulevad kõne alla eelkõige nemad, tõuseb inimeste enesetunne ja töörahulolu, mis ajendab ja virgutab neid paremini töötama. Areneb organisatsiooni vaim ja ustavus sellele. (Üksvärv 2004:189)

Edutamine on oluline Politsei- ja Piirivalveametis. Alati on oluline pakkuda vabade ametikohtade olemasolul ametikohta asutuses sees olevale ametnikule, kuna väljastpoolt tulev ametnik ei pruugi kõiki ametikohaga seotud nüansse teada või kohe tabada. Selline tegevus annab kindlust ka asutuses töötavatele ametnikele ning innustab neid rohkem pingutama ning seeläbi rohkem panustama.

Väärtustloov organisatsioon tagab kõigile töötajatele juurdepääsu samade tulemushindamise, karjääriplaneerimise, edutamise taotlemise ja nii edasi protsessidele. See ei tähenda, et kõiki töötajaid samal viisil koheldaks. See, mis inimesi motiveerib, on nii individuaalne, et nende vajaduste rahuldamiseks läheb vaja suurt paindlikust. Näiteks tööaja ja töökoha, erinevate soodustuste ja mitmesuguste tasustamisstrateegiate alal on palju valikuvõimalusi. (Mayo 2004:120)

Eelpool kirjeldatud kinnitab Sarvinski jt (2008:83) poolt läbi viidud uurimus kus on kajastatud ära töötaja arvates täiusliku organisatsiooni tunnused:

- sihipärane ja mõtestatud töökorraldus;
- töörollide ja rollipiiride selgus;
- tunnustab ja väärtustab inimesi sellisena nagu nad on;
- tagab arenemisvõimalused;
- õiglane ja eetiline töösuhetes;
- pakub nõu ja abi;
- hoolib ja huvitub inimeste vajadusest;
- kindlustab osaluse ja ühtekuuluvustunde.

Mayo (2004:120) sõnul on töötaja jaoks oluline ka suhted juhiga, kuna küsitlused näitavad, et levinum stressipõhjustaja on läbisaamine ülemusega, ehki lahkumist võivad põhjustada ka muud asjaolud.

Juhtidega läbisaamise tähtsuse on välja toonud ka Wilson ja Heinonen (2012:289), kus mainitakse ära, et alluvad ei lahku lihtsalt töölt vaid nad lahkuvad ülemuste juurest. Sellistel lahkumistel aga võib olla tõsine tagajärg asutusele.

Juht peab pidevalt arendama ennast ning töötajaid ja selle juurde kuulub ka juhi kui niinimetatud mentori ehk õpetaja roll oma alluvate karjääri edendamisel. Kahjuks näitavad Eestis läbiviidud uurimused, et selline roll on valdava enamuse juhtide seas veel vähe väärtustatud. Valk (2003:23)

Juhendamisel ja mentorlusel, kui meetodil on organisatsioonide arendamisel oluline roll. Just juhendamise ja mentorluse kaudu saab ühitada organisatsiooni ja inimese eesmärgid ning leida uusi väljundeid koos oma inimestega. (Tõnismäe, Gern 2008:41)

Autori arvates on ülemate ja alluvate head suhted on olulised ka Politsei- ja Piirivalveametis. Loomulikult ei ole mõeldav, et ülemate ja alluvate vahel peab valitsema sõprus, küll aga teineteisemõistmine ja austamine. Selliselt pinnalt on võimalik parem koostöö. Juht oma olemuselt peab samuti olema eeskuju ja mentor. Ka loovad head suhted parema töökeskkonna, mis omakorda parandab töötahet ning töö kvaliteeti. Ülemaid, kes aga ei hinda oma alluvate panust või pingutust ning ei suuda oma alluvaid motiveerida, saadab teenistuses lõppkokkuvõttes ebaedu. Loomulikult teevad alluvad oma töö ära, kuid suurt töötahet nad ei ilmuta. Sellistes tingimustes on oht langeda tööstressi, mis võib viia töölt lahkumiseni. Seega peavad mõlemad pooled olema paindlikud.



## 2. SISEKAITSELINE EELKUTSEÕPE EESTIS

Nagu töö autor juba sissejuhatuses välja tõi, on Eestis koole, kus sisekaitsealine eelkutsõpe toimib. Selleks, et õppekavad saaksid olla ühtsed, on Sisekaitseakadeemia sõlminud koostõõlepingud koolidega, kes tahavad oma õpilastele valikainena pakkuda sisekaitsealist õpet. Neid koole ei ole tänasel päeval küll Eestis palju, kuid ei saa nende olemasolu alahinnata, sest iga õpilane, kes on läbinud sisekaitsealise eelkutsõppe, teab milliste ohtude ning mis ülesannetega ametnikud oma igapäevatõõs kokku puutuvad.

Vesteldes Priit Männikuga, kes on üks sisekaitsealise eelkutsõppe eestvedajaks Eestis, selgus, et hetkel on Eestis kümme kooli, kus sisekaitsealist eelkutsõpet läbi viiakse. Ida-Virumaal on nendeks koolideks:

- Kohtla Järve Järve Gümnaasium
- Kohtla Järve Vene Gümnaasium
- Narva Soldina Gümnaasium
- Narva 6. Kool
- Narva Vanalinna Riigikool

Kohtla Järve koolide puhul on kahe kooli peale liidetud üks klass, kus nimetatud õpetus toimub. Ida-Virumaal õpetatakse enne eelkutsõppe alustamist venekeelt kõnelevatele noortele ka erialast eesti keelt. 35 tunnine erialane keeleõpe sai teoks tänu projektile, mida toetas Haridus- ja Teadusministeerium.

P. Männiku sõnul on koolituse eesmäärke kolm:

- anda õpilastele teadmised ja oskused, mis võimaldavad neil soovi korral peale gümnaasiumi lõpetamist panustada eesti sisejulgeolekusse abipolitseiniku või vabatahtliku päästjana. See kõik on võimalik, kuna õppekavade aluseks on abipolitseiniku ja vabatahtliku päästja õppekavad;
- asuda soodsamatel tingimustel õppima Sisekaitseakadeemiasse;
- õppida hädaolukordades aitama ennast ja teisi.

Koolitus ise on jaotatud kolme ossa: kümnenda klassi õpilased läbivad 70 tunnise päästealase koolituse, üheteistkümnendas klassis 105 tunnise politseialase koolituse ja kaheteistkümnendas klassis 70 tunnise piirivalvealase koolituse. Tundide maht on tingitud

kursuste arvust, mille jooksul ametit õpetatakse. Ühe kursuse pikkuseks on 35 tundi. Koolides on õpetajateks Sisekaitseakadeemia õppejõud ning prefektuuride töötajad. Toimuvad ka laagrid, kus toimuvad praktilised tegevused.

Enne 2010. aastat sisekaitse eelkutsõpet täies mahus ei õpetatud. Õpetati vaid üksikute sisekaitse asutuste tööd, näiteks Abja Gümnaasiumis ja Orissaare Gümnaasiumis, kus õpetati piirivalve eriala. Oli ka koole, kus tutvustati õpilastele sisekaitse asutuste tööd riigikaitseõpetuse raames. Üheks selliseks kooliks oli Audru Keskkool. Audru Keskkoolis tutvusid õpilased esimesel aastal, see on kümnendas klassis, kaitseväelaste tööga. Teisel aastal, üheteistkümnendas klassis, tutvuti politsei tööga. Kolmandal aastal tutvuti piirivalve ning Maksu- ja Tolliameti tööga.

Priit Männiku sõnul on hetkel Jõhvi Gümnaasiumis ja Tallinna Vestholmi Gümnaasiumis käsil eksperiment, kus tutvustatakse sisekaitse asutuste (pääste, politsei- ja piirivalve) tööd ühe aasta vältel.

Töö autor mainis sissejuhatuses, et ta tutvustas viie aasta jooksul Audru Keskkoolis riigikaitseõpetuse raames lõpuklassidele piirivalve tööd. Ühtset õppekava, kui sellist, tollel ajal veel ei olnud ning iga lektor, kes tunde läbi viis, pidi ise välja mõtlema, mida ja kuidas õpetada. Sellises olukorras, kui õpilastel tekkiski huvi asuda õppima sisekaitse õppeasutustes, ei pruukinud otsest kasu nendest teadmistest olla, kuid vähemasti andis see parema ettekujutuse tulevase ametist kui õpilastel, kes sellega kokku puutunud ei olnud.

Tänapäeval on seatud eesmärgiks propageerida sisekaitse eelkutsõpet Eestis. Selleks on Sisekaitseakadeemia sõlminud koolidega koostöökokkuleppeid õpetuse läbiviimiseks. Sisekaitse eelkutsõppe sisu, eesmärkide ning korralduse kohta annab infot Sisekaitseakadeemia koduleht.

Sisekaitse eelkutsõpet on Sisekaitseakadeemias õpetatavate erialade eelõpet, mis viiakse läbi keskkooli valikainena. Nende tundide eesmärk on anda õpilastele teadmisi ja oskusi, mis on vajalikud avaliku korra kaitsmisel, riigipiiri valvamisel, tuletõrje- ja päästetegevusel ning maksuametniku, tolli- ja vanglatöös. (Sisekaitse...12.02.2014)

Eelkutsõpet jaguneb kahte rühma (Sisekaitse...12.02.2014):

- politsei- ja piirivalve valdkonna erialad;
- päästetegevuse valdkonna erialad.

Politsei- ja piirivalve valdkonda hõlmava õppe käigus õpitakse ära tundma võltsitud dokumente, jäädvustama kuriteojälgi, kasutama politsei relvastusse kuuluvaid eri- ja enesekaitsevahendeid. Käsitletakse ka piiripunktide töid ja tegemisi ning heidetakse pilk salakaubanduse värvikasse maailma. Õppe üheks vaieldamatuks lemmikosaks on teenistuskooerte treenimine ja õpetamine ning harjutused, mis kaasnevad politseikoera töö tutvustamisega. (Sisekaitse...12.02.2014)

Päästetegevuse osas käsitletakse erinevate päästetööde korraldamise põhimõtteid, õpitakse kasutama esmaseid tulekustutusvahendeid ning omandatakse oskused abi andmiseks õnnetusjuhtumite korral. Räägitakse ka sellest, mis on reostustõrje ja kuidas tegutseda mürgiste kemikaalide või gaasidega seotud päästetööde puhul. Lisaks antakse põgus ülevaade sellest, mida õpetatakse Sisekaitseakadeemia teistes kolledžites ehk milline on nii maksuametnike, tollitöötajate kui ka vanglapersonali töö ning tööks vajalikud teadmised- oskused. Õpetöö toimub nii klassis kui ka praktilistes laagrites, kus kinnistatakse teoreetilisi teadmisi, samuti korraldatakse erinevaid väljasõite sisekaitsealistesse asutustesse. (Sisekaitse...12.02.2014)

Eelkutsõppes õpitu annab baasi minna abipäästja ning abipolitseiniku eksamile ning eduka lõpetaja tunnistust esitades on seda eksamit võimalik ka sooritada. Eelkutsõppe edukalt läbinud õpilased on Sisekaitseakadeemiasse sisseastumisel eelisolukorras, kuna neil on esialgsed erialased teadmised ja oskused juba omandatud. (Sisekaitse...12.02.2014)

Selline tegevus on heaks võimaluseks tutvuda juba enne sisekaitseakadeemiasse astumist tulevase tööga. Loomulikult ei paku see sajaprotsendilist võimalust tutvuda töö tegeliku olemusega, kuid mingi ettekujutuse õpilane siiski saab. Loomulikult sõltub ka kõik õpetajast, lektorist, kes tunde läbi viib, kuna on ju nemad need, kes tööl olles on kokku puutunud erinevate situatsioonide, olukordadega ning oskavad selle pinnalt tuua näiteid reaalsetest situatsioonidest. Kuid autori arvates on lõppkokkuvõttes ikka parem, kui Sisekaitseakadeemiasse suunduv noor saab enne kooli astumist ise realselt antud valdkonnas tööd teha. Sellise võimaluse pakub talle niinimetatud kandidaadi aeg. Kui noorel on läbitud sisekaitsealine eelkutsõpetus ning ta on edukalt sooritanud ka abipolitseiniku eksami, siis ei ole reaalse töö tegemise võimaluses mingeid takistusi. Iseasi, kas noor on selleks valmis.

### 3. KUTSEALASTE EELTEADMISTE KASULIKKUS

#### 3.1. Uurimuse eesmärk, meetodid ja valimi iseloomustus

Antud töö **eesmärgiks** oli välja selgitada kandidaadiaja taaskehtestamise vajalikkus, et pakkuda võimalust tutvuda tulevase tööga ning seeläbi leida võimalikult parimad kandidaadid kooli saatmiseks.

Hetkel on tulevaste teenistusülesannetega tutvumise võimalused piiratud ning noored, kes otse keskkoolipingist Sisekaitseakadeemiasse õppima tulevad võivad esimese praktika ajal avastada, et tegelikult see amet neile ei sobigi.

Andmekogumismeetodina kasutas tööautor ankeetküsitlust ning intervjuud. Küsitluses osalejatele ei tehtud piiranguid ametikohast tulenevalt. Uurimuses osalemine oli anonüümne ning vabatahtlik.

Uurimus viidi läbi Ida prefektuuri kordonite ning piiripunktides töötavate politseiametnike seas. Küsitluslehed edastati kontaktisikutele, kes edastasid need allüksustesse ning korraldasid tagastamise. Kordonites ning piiripunktides, kus kontaktisikuid ei leitud viis töö autor küsitluse isiklikult läbi. Küsitlus viidi läbi ajavahemikul 18-22. märts 2014. Intervjuu viidi läbi Priit Männikuga. Intervjuu küsimused asuvad antud töö lisas number 2.

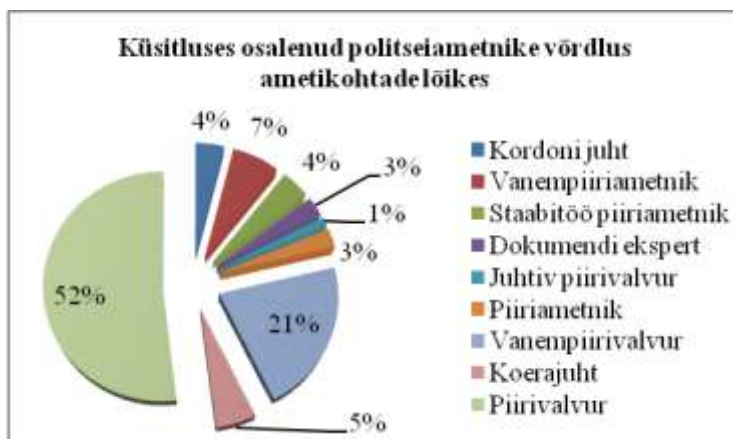
Küsitlusankeet koosnes kahest osast. Esimene osa sisaldas küsimusi, mis andsid taustinformatsiooni piiril töötavate politseiametnike kohta. Teises osas sooviti saada ülevaadet ametnike piirivalvelisest haridusest, tulevase ametiga tutvumisest ning ametnike suhtumine niinimetatud kandidaadiaega ning juhendaja, mentori vajalikkusesse. Küsimustik asub antud töö lisas number 3.

Küsimustikus kasutati kolme erinevat küsimuse tüüpi: valikvastustega, astmestikel e skaaladel põhinevaid ning avatud küsimusi. Andmete töötlemiseks kasutati tabelitöötlusprogrammi Microsoft Excel.

Valimi moodustasid Ida prefektuuri kordonites ning piiripunktides töötavad ametnikud, keda on hetkel teenistuses 333. Küsitluses osales 75 piiril töötavat politseiametniku kelle hulgas 3 kordoni juhti, 5 vanempiiriametnikku, 3 staabitöö piiriametnikku, 2 dokumendieksperti, 1 juhtivpiirivalvur, 2 piiriametnikku, 16 vanempiirivalvurit, 4

koerajuhti ning 39 piirivalvurit. Seega osales küsitluses 22,5% piiripunktides ja kordonites töötavatest politseiametnikest.

Tuginedes eeltoodud andmetele võib öelda, et kõikide ametikohtade esindajad on esindatud. Samuti lisab adekvaatsust see, et uuringus osalenud politseiametnikest enamus on pikaajalise staažiga.



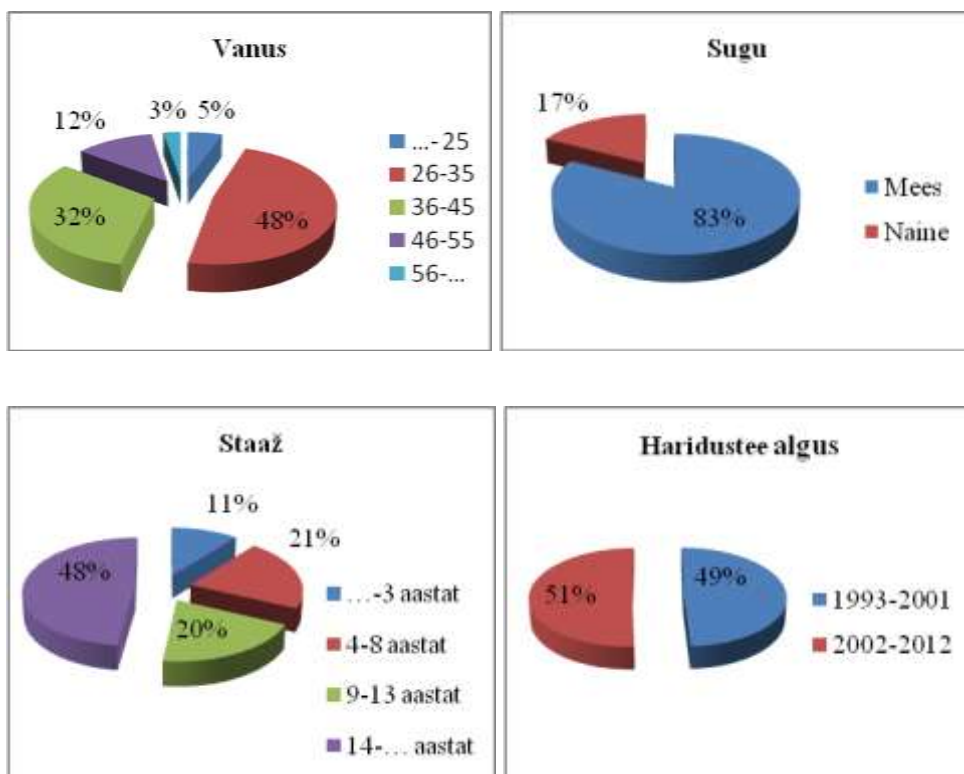
Joonis 3 Küsitluses osalenud politseiametnike võrdlus ametikohtade lõikes

Kuna küsitluslehel ei olnud vastajate vanus, staaž ja piirivalvelise haridustee algus gruppidesse jaotatud tegi töö autor seda andmete analüüsi käigus (vt joonis 4). Vanuseliselt jaotati vastajad viide gruppi. Esimene grupp kuni 25-aastased, teine grupp 26-35- aastased, kolmas grupp 36- 45-aastased, neljas grupp 46-55-aastased ja viies grupp 56-aastased ja vanemad. Staaži osas jaotati vastajad nelja gruppi. Esimene grupp kuni 3 aastat staaži, teine grupp 4-8 aastat staaži, kolmas grupp 9-13 aastat staaži ning neljas grupp 14 ja rohkem aastat staaži.

Piirivalvelise haridustee algus määrati kahte gruppi. Esimene grupp 1993-2001, teine grupp 2002-2012.

Vanuseliselt olid aktiivsemad 26-35-aastased politseiametnikud, kellest vastas 36 politseiametnikku (48%). Sooliselt oli vastajatest aktiivsemad mehed, vastavalt 62 (83%). Staažilt olid vastajatest aktiivsemad 14 ja rohkem aastat teeninud politseiametnikud, vastavalt 36 (48%). Samas 4-8 aastase staaži ja 9-13 aastase staažiga vastajate suhtarv oli sisuliselt võrdne, vastavalt siis 16 (21%) ja 15 (20%). Piirivalvelise haridustee alguse

poolest jagunesid politseiametnikud samuti võrdselt ehk siis 37 (49%) ja 38 (51%) ametnikku.

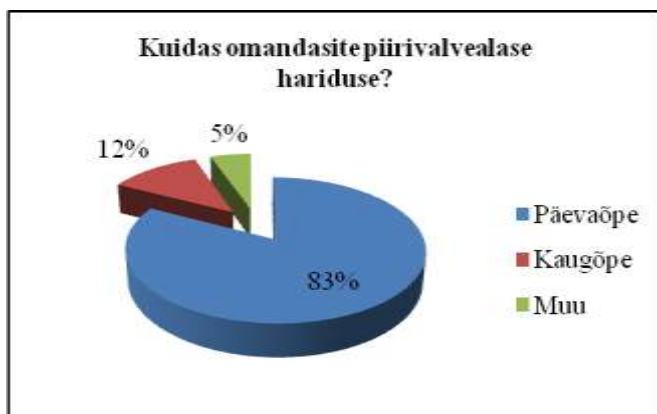


Joonis 4 Valimi iseloomustus

Seega selgus, et enamus ankeetküsitlusele vastanuist on pikaajalise staažiga, ning kõikide ametikohtade esindajad on proportsionaalselt esindatud. Seega võib välja tuua, et antud uurimuse tulemust võib pidada piiril töötavate politseiametnike arvamust kajastavaks.

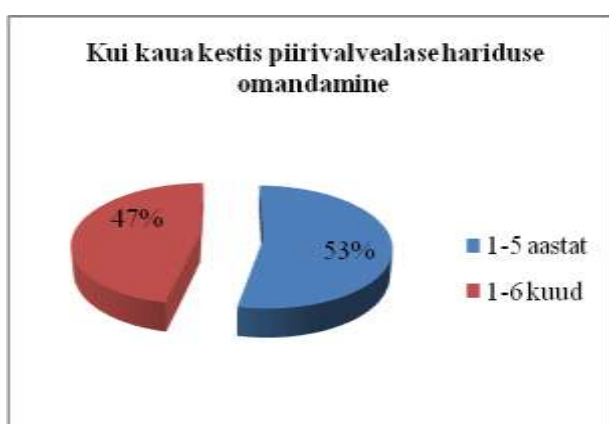
### 3.2. Uurimistulemused ja järeldused

Uurimusest selgus, et enamus küsitlustele vastanuist omandas piirivalvelise hariduse päevases õppevormis- 62 piiril töötavat politseiametnikku (83%). Kaugõppe vormis omandasid hariduse piiril töötavad politseiametnikud - kõik aastatel 2008-2009, 9 ametnikku (12%). Neli ametnikku (5%), kes omandasid hariduse muul viisil, läbisid kõik piirivalvuri esmased kursused Narva-Jõesuu õppekeskuses aastail 1993 kuni 1995.



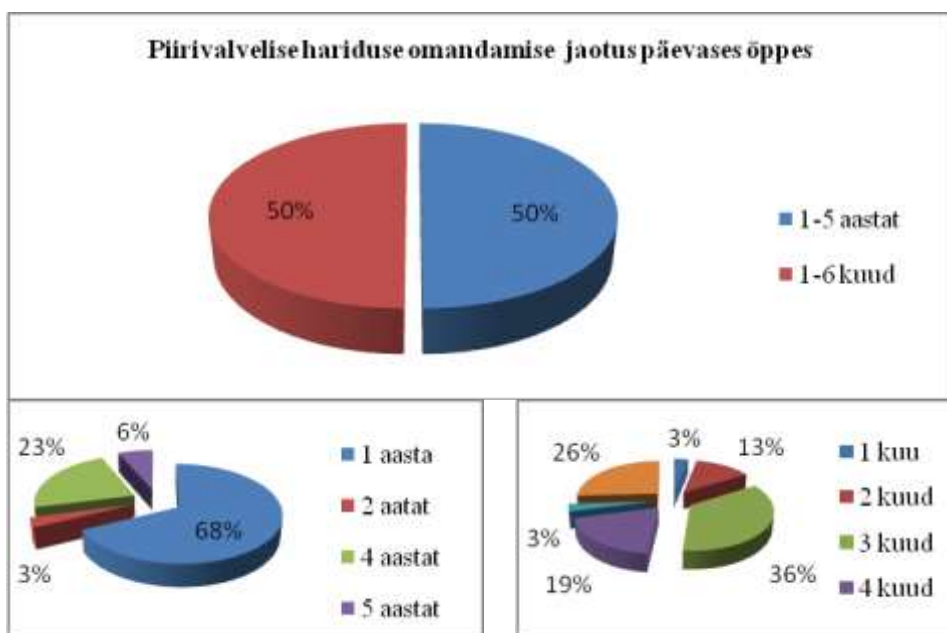
Joonis 5 Piirivalvelise hariduse omandamise viis

Õppe kestvuse puhul saab ametnikud jagada kahte gruppi (vt joonis 6). Esimene grupp on piiril töötavad politseiametnikud, kes omandasid kutsehariduse ühe kuni viie aasta jooksul, kokku 40 ametnikku (53%) ja teine grupp piiril töötavad politseiametnikud, keda on 35 (47%) ja kes omandasid piirivalvelise hariduse lühema aja vältel piirivalve esmaõppe kursustel.



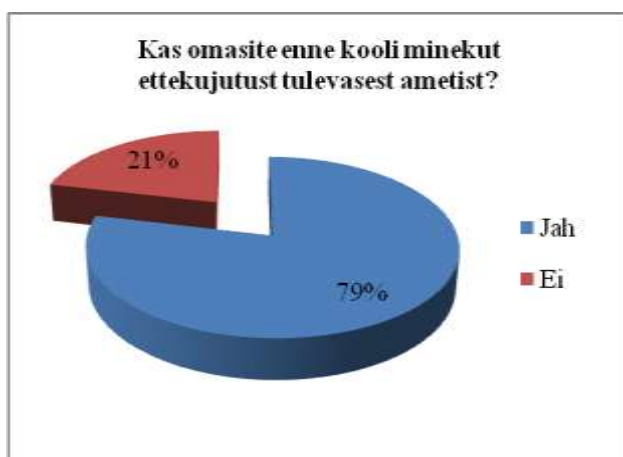
Joonis 6 Piirivalvelise hariduse omandamise kestvus

Päevase õppe läbisid ametnikud nii kutseõppe kui ka piirivalve esmaõppe kursuste raames. Mõlemal puhul 31 piiril töötavat politseiametnikku. Joonisel 7 ongi ära toodud nende jaotus õppe kestvuse pikkuse poolest.



Joonis 7 Piirivalvelise hariduse omandamise jaotus päevases õppes

Enne piirivalvelist haridust omandama minekut omas tulevasest tööst ettekujutust 59 (79%) piiril töötavat politseiametnikku, 16 (21%) ametnikku ei omanud tulevasest tööst ettekujutust.

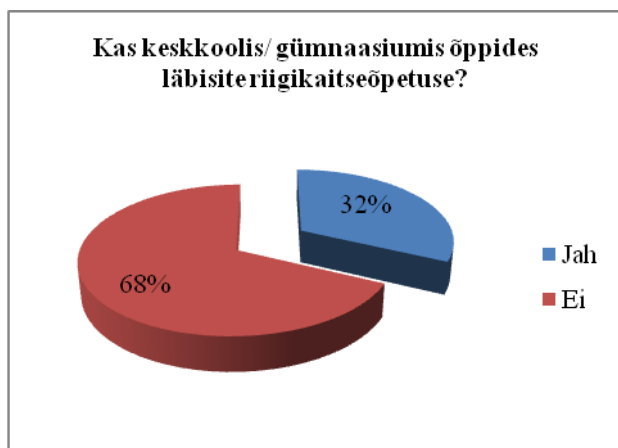


Joonis 8 Ettekujutus tulevasest ametist

Kuna Eesti mõningates koolides tutvustatakse ka riigikaitse tundide raames sisekaitseliste asutuste tegevust, siis uurimuses sooviti teada, kas piiril teenivad politseiametnikud on läbinud ka riigikaitseõppe. Vastanuist 24 ametnikku (32%) oli riigikaitseõpetuse läbinud

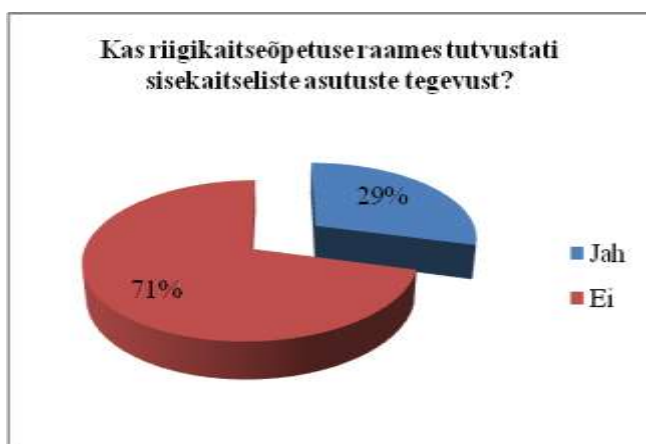


ning 51ametnikku (68%) ei olnud riigikaitseõpetust läbinud. Siinkohal tuleb ära märkida ka see, et vanemaelised ametnikud olid läbinud riigikaitseõpetuse Nõukogude liidu ajal. Töö autori arvates erineb küll hetkel koolides läbiviidav riigikaitseõpetus Nõukogude korra aegse riigikaitseõpetusest. Siiski on mõlema ajajärgu puhul tegemist kasuliku ainega, kuna lisaks sõjalistele teadmistele õpetati nendes tundides ka näiteks esmaabi ja need teadmised on elus vajalikud.



Joonis 9 Riigikaitseõpetuse omandamine

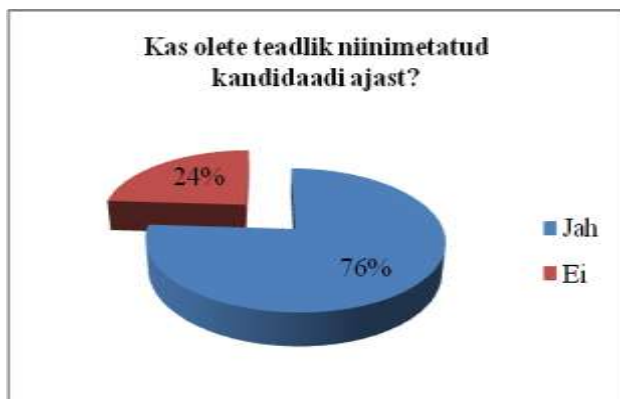
Kuna riigikaitseõpetuse raames tutvustati sisekaitseliste asutuste tegevust, vaid 24 ametnikule, siis on joonisel 10 ära toodud statistika vaid nende kohta. Neist 24st piiril töötavast politseiametnikust, kes antud küsimusele vastata said, tutvustati sisekaitseliste asutuste tegevust seitsmele ametnikule (29%). Koolidena, kus seda tehti, mainiti ära Kuressaare gümnaasium, Audru keskkool, Narva Eesti gümnaasium, Iisaku gümnaasium ning Jõhvi kutsekool.



Joonis 10 Riigikaitseõpetuses sisekaitseliste asutuste töö tutvustamine

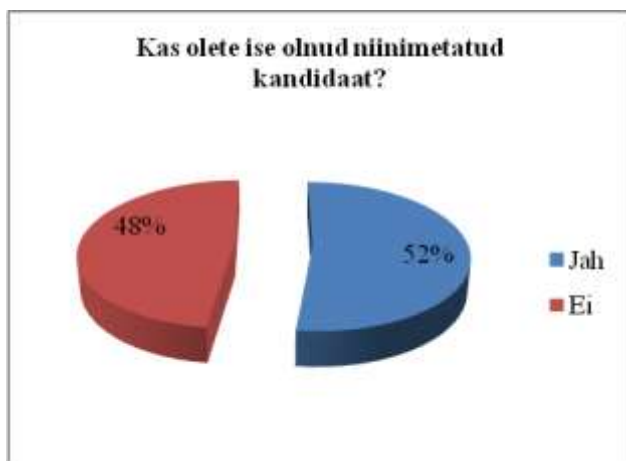
Keskoolis/ gümnaasiumis õppides ei läbinud ükski vastanuist sisekaitsealist eelkurseõpet. Autori arvates on selle põhjuseks eelkurseõpetust õpetatavate koolide vähesus.

Niinimetatud kandidaadi aja olemasolust teadis 57 piiril töötavat politseiametnikku (76%), 18 ametnikku (24%) ei teadnud kandidaadi aja olemasolu.



Joonis 11 Teadlikus kandidaadi ajast

75-st ametnikust oli 39 piiril töötavat politseiametnikku (52%) olnud niinimetatud kandidaat ning 36 ametnikku (48%) ei ole olnud ise kandidaat.

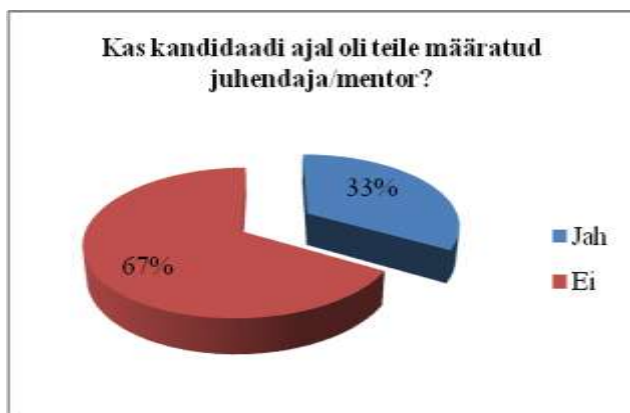


Joonis 12 Kandidaadiks olnud ametnikud

Kuna vaid 39 ametnikku olid niinimetatud kandidaadid, siis küsimusele kandidaadi ajal määratud juhendaja/mentori kohta said vastata vaid nemad.

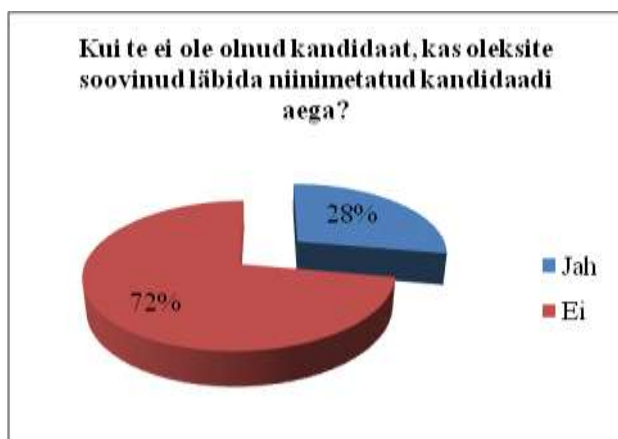
13 kandidaadiks olnud ametniku puhul (33%) oli neile määratud juhendaja/mentor, 26 ametniku puhul (67%) juhendajat/mentorit määratud ei olnud.

Töö autori arvates on juhendaja/mentori määramine oluline, kuna juhendajaks määratakse ametnik, kes on pädevam ning suuremate kogemustega. Tänu nendele kogemustele on nooremal ametnikul lihtsam uude ametisse sisse elada.



Joonis 13 Juhendaja/mentori määramine

Niinimetatud kandidaadi aja läbimise soovi kohta sai arvamust avaldada 36 ametniku, kuna nemad polnud kandidaadid olnud. Nendest 36 ametnikust 10 (28%) soovinuks olla kandidaat ja 26 (72%) neist ei oleks soovinud olla kandidaat.



Joonis 14 Kandidaadiks olemise soov

Küsitluses osalenud isikud, kes vastasid, et oleksid soovinud kandidaadi aja läbida, tõid välja järgnevad põhjendused:

- *tekiks parem ettekujutus tulevasesest tööst;*
- *saab parem ettekujutus organisatsioonist;*
- *parem ettekujutus tulevasesest ametist;*
- *saada parem ettevalmistus;*

- *tekiks reaalne ettekujutus tööst;*
- *oleks omandanud algteadmised ning koolis oleks lihtsam olnud;*
- *saaks ettekujutuse kas töö meeldib või mitte.*

Läbivaks teemaks antud põhjenduste puhul on parem ettekujutus reaalsest olukorrast, mis teenistuses ees ootab.

Küsitluses osalenud, kes ei ole kandidaadid olnud ehk siis 26 isikut ning kes ei oleks soovinud kandidaadiaega läbida, põhjendasid oma vastust järgnevalt:

- *enne kooli minekut oli selge ettekujutus tulevasest tööst olemas;*
- *kõik vajalikud teadmised ja oskused sain SKA-s;*
- *oli juba kindal soov saad piirivalvuriks;*
- *ei näe vajadust, kuna kes tahab teenistusse tulla on end juba asjadega kurssi viinud;*
- *enne otsuse tegemist tegin piisavat taustauuringut. Pigem pooldan eelkutsuõppe laiendamist, gümnaasiumites ja keskkoolides ning selle korrastamist mis annaks piisava nägemuse tööst ja olust.*

Kusjuures põhjendustes toodi välja kolmel korral „*Ei näe vajadust*“.

Antud vastustest võib järeldada, et kandidaadiaeg on küll kasulik, kuid valdav osa vastajaist ei soovinuks olla kandidaadid.

Töö autor ise on läbinud kandidaadiaja ning peab antud aega väga kasulikuks, kuna antud ajal nägi ja koges ta realselt, mida endast kujutab piirivalvuri elukutse. Kujutus piirivalvuri tööst tekkis autoril ka ajateenistuses olles, kus teenistus toimus põhiliselt nn „rohelistel“ piiril. Teenistusega sadama piiripunktis puutus aga töö autor esmakordselt kokku kandidaadiajal ning seda tööd tegi autor 11 aastat. Nüüd on töö autor uuesti teenistuses nn „rohelistel“ piiril.

Piiril töötavate politseiametnike seas, kes olid riigikaitseõpetuse raames tutvunud sisekaitseasutuste tööga, oli seitse. Neli neist ei oleks soovinud läbida niinimetatud kandidaadiaega ning põhjendasid oma vastust järgnevalt:

- *gümnaasiumis õpetatu andis väga hea ettekujutuse;*

- *enne otsuse tegemist tegin piisavat taustauuringut. Pigem pooldan eelkutsõppe laiendamist (Gümnaasiumites) ja korrastamist mis annaks piisava nägemuse tööst ja olust;*
- *läksin teenistusse kohe peale ajateenistust.*

Informatsiooni saamise kohta tulevasest ametis laekus 75 (100%) vastust. Põhiliste allikatena märgiti ära 39-l korral tuttavad, sõbrad ja sugulased, 11-l juhul nendest oli sõbraks, sugulaseks või tuttavaks piirivalvur. 13 korda toodi välja meediat, 4 korral märgiti ära keskkooli, Internetti 4 korral ja ühel korral Sisekaitseakadeemia kodulehte. 2-l korral toodi välja kaitseliit. Teeviit märgiti ära 3-l korral. Korra ajateenistust, avatud uste päeva Murastes ning piirivalvurite töö jälgimist, mis tundus olema huvitav ning tekitas soovi minna piirivalvuri elukutset õppima.

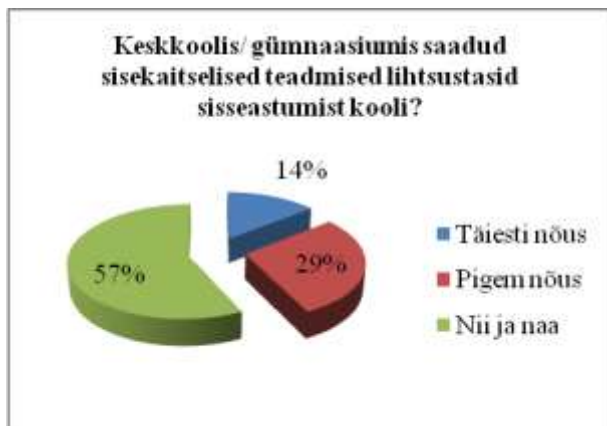
Sõpradelt ja tuttavatelt saadud informatsioon on oluline eriala valikul. Ka töö autor valis ajateenistuse läbimise väeosaks piirivalve, kuna tema sõber oli varem selles väeosa teeninud ning andis positiivse hinnangu. Üldjuhul usaldatakse sõpradelt, sugulastelt saadud informatsiooni. Seda kinnitavad ka antud küsimuse vastused, kus valdav osa vastajaist said infot tulevasest ametist sõpradelt, sugulastelt.

43 vastust laekus informatsiooni kuulmise kohta kandidaadi ajast. Kümnel korral märgiti ära personalitöötajalt, 11-l korral toodi välja juhi või kolleegipoolne informeerimine ja 11-l korral sõpru/ tuttavat/ sugulasi, kellehulgast 5 juhul oli tegu piirivalvuriga. Lisaks tõi üks vastaja välja ka ajateenistuse ning ühel korral ei meenunud ametnikule, kelle käest ta seda kuulis.

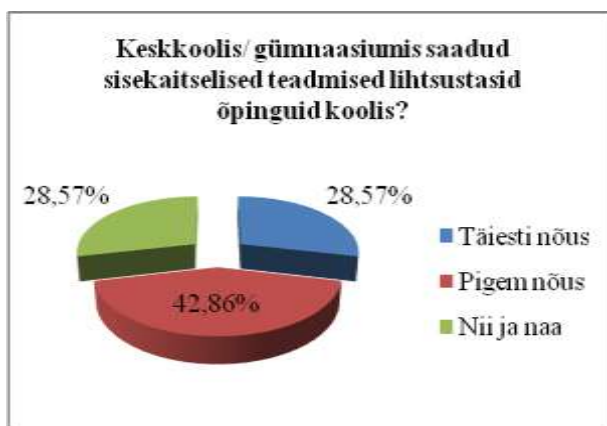
Selle vastuse juures mängis kindlasti rolli personalipoliitika 1990-ndate aastate lõpus ja 2000-ndate aastate alguses, kus kõik ametnikud, kes piirivalvesse teenistusse tulid, läbisid kandidaadiaja, eesmärgiga tutvuda tulevase tööga ning võimaldades ka juhtidel saada ettekujutus tulevasest ametnikust, kas ta on sobilik ametisse või mitte.

Väitele „Keskkoolis/ gümnaasiumis saadud sisekaitselised teadmised lihtsustasid sisseastumist kooli“ ja „Keskkoolis/gümnaasiumis saadud sisekaitselised teadmised lihtsustasid õpinguid koolis“, sai vastata vaid 7 piiril töötavat politseiametnikku, kuna vaid neile tutvustati keskkoolis/gümnaasiumis sisekaitseliste asutuste tegevust.

Väitega „Keskkoolis/ gümnaasiumis saadud sisekaitseteadmised lihtsustasid sisseastumist kooli“ oli seitsmest ametnikust üks väitega täiesti nõus, kaks ametnikku pigem nõus ning neli ametnikku arvasid, et nii ja naa (vt joonis 15). Negatiivseid arvamusi ei olnud.



Joonis 15 Sisekaitseteadmiste kasulikkus kooli astudes



Joonis 16 Sisekaitseteadmiste kasulikkus koolis õppides

Väitega „Keskkoolis/ gümnaasiumis saadud sisekaitseteadmised lihtsustasid õpinguid koolis“ oli täiesti nõus kaks ametnikku, kolm ametnikku olid pigem nõus ning kaks ametnikku arvas, et nii ja naa (vt joonis 16). Negatiivseid arvamusi ei olnud.

Tuginedes nendele vastustele, võib öelda, et koolis omandatud sisekaitseteadmised lihtsustavad sisseastumist kooli ning õppimist koolis. Kuna töö autor tutvustas ise Audru keskkoolis piirivalve tööd, leiab ta, et õpetatud materjali põhjal ei pruukinud küll kooli sisseastumine lihtsam olla, kuid koolis piirivalve eriala omandada oli kindlasti lihtsam, sest antud teemaga tutvunud õpilane tunneb antud töö mõisteid ning sõnavara.

Niinimetatud kandidaadiaega pidas väga vajalikuks 19 vastajat (25%), pigem vajalikuks pidas seda 29 piiril töötavat politseiametnikku (39%) (vt joonis 17). 16 piiril töötavat politseiametnikku (21%) vastasid nii ja naa. Kuus ametnikku (8%) vastas pigem ei pea vajalikuks ning viis ametnikku (7%) ei pidanud kandidaadiaega üldse vajalikuks. Ametnike seas, kes pigem või üldse ei pidanud kandidaadi aega vajalikuks, oli nii kordoni juht, staabitöö piirivalveametnikud, vanempiirivalvur kui ka piirivalvurid.



Joonis 17 Kandidaadiaja vajalikus

Selle küsimuse puhul paluti ka oma valikut põhjendada. Põhjendusi saabus 49. 46 põhjendust olid positiivset laadi ning 3 negatiivset laadi.

Alljärgnevalt on töö autor ära toonud olulisemad vastanute arvamused.

Positiivsed arvamused:

- saab ettekujutuse erialast ning selle iseärasustest;
- tekib parem ettekujutus tööst ning juhil ettekujutus, kas isik on sobilik ametisse või ei;
- saab ettekujutuse, kas üldse sobid sellele tööle;
- omandatud kogemused aitavad õppida SKA-s;
- kui isik ei tea millega on tegu, läheb kooli, lõpetab, tuleb tööle ja leiab, et see ei sobi talle. Riik on koolitusele kulunud raha asjata kulutanud;
- kui töö ei sobi on võimalik lahkuda ilma, et oleks eelnevalt raisatud raha inimese koolitusele, kellele amet tegelikult huvi ei paku;
- ilma praktilise kogemusega ei saa ettekujutust piirivalvuri elukutsest.

Negatiivsed arvamused:

- *kokkuhoiu oludes ei pea võimalikuks panustada väljaõppesse teenistuses. Väljaõppe peaks toimuma õppeasutustes;*
- *puudub kindlus, kui paljud lähevad kooli, kuid need, kes ei lähe omavad ettekujutust meie töö metoodikast, täiendav kulu personalieelarvest, Patrullis olles oleks ta 3 liige, kui ei siis kannataks patrulli kaaslaste turvalisus;*
- *kuidagi imelik tundub, et inimene tuleb tänavalt ametnikuks.*

Positiivsetest põhjendustest toodi välja kõige rohkem võimalust tutvuda realselt tulevase tööga. Mitmel korral avaldati, et põhjendusena saab välja tuua ka kulutuste vähendamise, et mitte kulutada raha isiku peale, kes tegelikult ei soovi ega sobi ametisse.

Negatiivsematest põhjendustena toodi välja, et väljaõppe ei peaks toimuma teenistuses vaid õppeasutuses. Teise olulise negatiivse põhjendusena toodi välja julgeolekuriske, nii teenistuskaslastele, kui ka võimalus piirivalve töömeetodite teatavaks saamisest kõrvalistele isikutele.

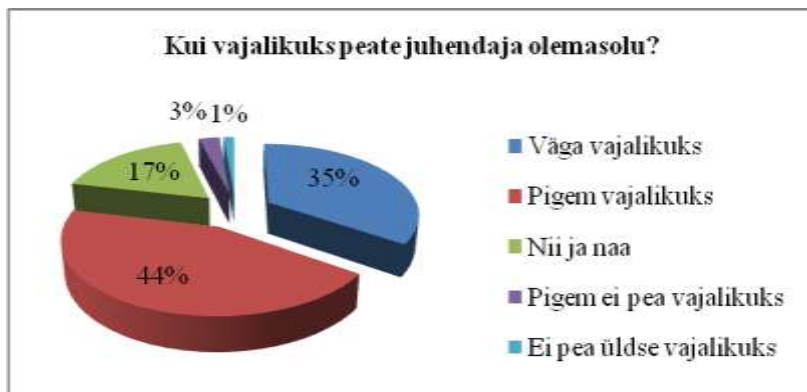
Intervjuust Priit Männikuga selgus samuti, et tema arvates ei ole õpilaste puhul, kes on läbinud eelkutseõppe, kandidaadi aeg vajalik. *Eelkutseõppe läbinud õpilane teeb teadliku valiku eriala valimisel ning on motiveeritud, see on aga kasulik ametile. Küll aga võiks olla õpilastel kellel sisekaitse tegevusega tutvav pole võimalik tutvuda tulevase ametiga kaks nädalat kuni kuu. Oluline on suuta hinnata nende stressitaset, motivatsiooni kutsesobivust. Hetkel on selline võimalus ainult pääste korraldajatel, kes enne kooli minekut läbivad Väike-Maarjas 2-3 päevase laagri. Huvi sisekaitse eelkutseõppe käivitamise vastu koolides on suur. Akadeemia võimekus on aga piiratud. Takistuseks on õppejõudude vähesus.*

Antud vastuste põhjal saab teha järelduse, et võimalus tutvuda oma tulevase tööga on vajalik, kuid kätkeb endas ka ohte.

Ka töö autor peab kandidaadi aega kasulikuks just asutuse seisukohast, kuna noor, kes soovib saada ametnikuks, ei pruugi selleks üldse sobida. Juhtidel on võimalik selle abil välja selgitada isiku sobivus antud erialale. See aitab tagada selle, et kooli läheb sobivam kandidaat. Kuid tuleb nõustuda ka negatiivsete arvamustega, sest üha enam mängib rolli turvalisus. Nii informatsiooni liikumiste seisukohalt, kui ohust ametnike elule ja tervisele. Informatsiooni leviku tõkestamiseks saab minimaliseerida hea taustakontrolliga, kuid ametnike turvalisust tagada on raske.



Juhendaja olemasolu vajalikkus on kajastatud joonisel 18. Juhenda olemasolu pidas väga vajalikuks 26 vastajat (35%). 33 piiril töötavat politseiametnikku (44%) pidas juhendaja olemasolu pigem vajalikuks. Nii ja naa arvas 13 vastajat (17%). Pigem ei pea vajalikuks ning ei pea üldse vajalikuks arvas siis vastavalt 2 (3%) ja 1 (1%) ametnik.



Joonis 18 Juhendaja vajalikkus

Antud valikut paluti ka põhjendada ning positiivse poole pealt toodi välja põhiliselt see, et kuna uuel töötajal puuduvad praktilised kogemused, saab ta juhendajalt abi, kes jagab oma kogemusi ja teadmisi, soovitab, suunab ning aitab teooriale liita praktilised ülesanded.

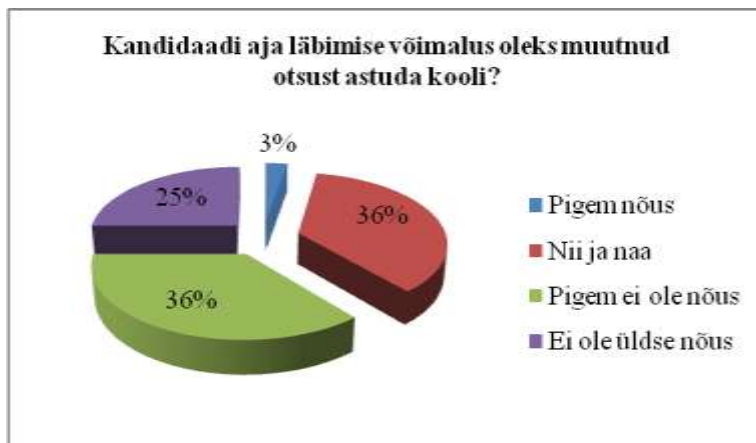
Negatiivsete valikute puhul toodi põhjendusi ainult kahel korral. Mõlemal korral oli läbivaks vastuseks, et noor ametnik peab ise jälgima vanemate kolleegide tegevust, tegema sellest omad järeldused ning kui tekib küsimusi, siis lihtsalt küsima.

Tuginedes antud vastustele võib öelda, et juhendaja olemasolu on vajalik. Kui töö autor oli niinimetatud kandidaat, määrati ka talle juhendaja. Juhendaja aitas teda kiiresti kurssi viia antud piiripunkti töö erisustega ning töö autor sai kiiresti vastused kõikidele teenistuslikele küsimustele. Seega arvab ka töö autor, et juhendaja olemasolu on vajalik.

36-st piiril teenivat politseiametnikust, kes ei ole olnud kandidaat, ei olnud ükski täiesti nõus, et kandidaadi aja läbimise võimalus oleks muutnud tema otsust minna kooli, küll aga oli üks ametnik (3%) pigem nõus. 13 vastanut (36%) vastas nii ja naa sama arv, 13 vastajat (36%) vastas pigem ei ole nõus. Üldse ei olnud nõus üheksa piiril töötavat ametnikku (25%). (vt joonis 19).

Oma valikut põhjendati kaheksal korral. Põhjendustes märgiti põhiliselt ära, et omati juba piisavat ettekujutust ametist ning oldi oma valikus kindel. Ühele vastajale andis

ettekujutuse piirivalve tööst ajateenistuses oldud aeg. Ühel juhul oleks ametnik võib-olla valinud kõrghariduse asemel kutsehariduse.



Joonis 19 Kandidaadi aja läbimise võimalus oleks muutnud otsust astuda kooli

Antud vastustest võib järeldada, et ametnike soov astuda kooli oli kindel, kuna omati juba selget ettekujutust tulevases tööst ja tahet omandada valitud amet.

Tuginedes läbi viidud uurimusele andis töö autoori arvates vastajatele selge ettekujutuse tööst info tuttavatelt ja sõpradelt. Et muuta sisekaitseasutuste tööd populaarsemaks peab kindlasti rohkem ka avalikkusele tutvustama nende asutuste tööd.

## KOKKUVÕTE

Antud töö **eesmärgiks** oli välja selgitada kandidaadiaja taaskehtestamise vajalikkus, et pakkuda võimalust tutvuda tulevase tööga ning seeläbi leida võimalikult parimad kandidaadid kooli saatmiseks.

Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi intervjuu Priit Männikuga, koostati ankeetküsimustik ning viidi läbi kirjalik sotsioloogiline uurimus. Uurimus viidi läbi Ida prefektuuri kordonite ja piiripunktide isikkoosseisude seas. Selleks otsis töö autor antud allüksustest kontaktisikud, kes küsitluse läbi viisid. Allüksustes, kus kontaktisikut ei leitud, viis autor küsitluse ise läbi. Uurimuse eesmärk oli välja selgitada kutsealaste teadmiste ja oskuste kasulikust enne Sisekaitseakadeemiasse õppima asumist. Analüüsi saadud andmeid ning tulemusest lähtuvalt tehti järeldused ning ettepanekud.

Kogutud andmete põhjal järeldab töö autor, et kutsealaste teadmiste ja oskuste vajalikkust enne kooli astumist peetakse vajalikuks. Samas 1990-ndate aastate lõpus ja 2000-ndate aastate alguses piirivalves rakendatud kandidaadiaja läbimist ei soovinud suurem osa vastajaid, kes teenistusse tulles kandidaat ei olnud. Mitmel puhul tehti ettepanek suurendada koostööd keskkoolide ja gümnaasiumitega, et neis tutvustataks rohkem sisekaitsealiste asutuste tööd või viidaks sisse eraldi õppeainena sisekaitsealine õpe.

Hetkel on Sisekaitseakadeemia sõlminud koostöökokkulepped 10 kooliga Eestis. Koole, kes soovivad sisekaitsealise eelkutseõppe õppekavva sisseviimist, on kordades rohkem. Piirangud seab õpetajate vähesus. Autori arvates peavad prefektuurid tihendama koostööd Sisekaitseakadeemiaga et toetada teda oma ala spetsialistidega, kes viiks antud tunde läbi koolides, mis jäävad nende haldusalasse. Seoses sellega võib suurened a sisekaitsealiste asutuste populaarsus ning huvi nendes asutustes töötamise vastu. Nagu ka uurimusest selgus on koolis õpetatud sisekaitsealised teadmised kasulikud nii kooli sisse astudes kui ka koolis õppides.

Oluliseks peeti ka juhendaja olemasolu. Erialase hariduse alles omandanud ametnikule on kasulik määrata juhendaja, kes abistab teda uude ametisse sisseelamisel.

Tuginedes lõputöö käigus läbiviidud uurimustulemustele ning järeldustele teeb töö autor järgmised ettepanekud:

1. Sisekaitseakadeemial leida võimalus laiendada eelkutsseõppe õpetamist keskkoolides ja gümnaasiumites;
2. Politsei- ja Piirivalveametil leida võimalus määrata noortele ametnikele, kes koolist praktikale või teenistusse tulevad, juhendaja/mentor eesmärgiga viia äsja erialase hariduse omandanud ametnik kiiremini kurssi teenistuse eripäradega ning et talle on tagatud konkreetne isik, kelle poole probleemide või küsimuste korral pöörduda;
3. Sisekaitseakadeemial viia läbi uurimus piiril töötavate politseiametnike seas, kelle staaž on kuni 5 aastat, et välja selgitada, kas töö, mida nad teevad, vastas nende ootustele Sisekaitseakadeemiasse sisse astudes.

## SUMMARY

This thesis has been submitted on 45 pages. 15 different sources are cited in the report, and it has 19 drawings and 3 annexes. The language of the thesis itself is Estonian, the resume is written in English.

The objective of the thesis is to find out the necessity of the reintroduction of candidate time in order to offer an opportunity for familiarization with future work, thus finding the best candidates for the College. To achieve the set goal answers from the conducted interviews and distributed questionnaires were analyzed.

The research revealed that prior professional knowledge and skills before entering the College is considered necessary. Yet the majority of respondents who were not a candidate at the time they started their service did not support passing the candidate time that the boarderguard applied at the end of the 1990s and early 2000s. Based on the research results the author makes the suggestion that the Academy of Security Science finds opportunities to increase number of schools where the internal security pre-vocational education is offered – currently Estonia has 10 such schools. Prefectures could support the Academy with the increase by making professionals available to teach pre-vocational education in the schools in their jurisdictions. The aim of this is to popularize the work of internal defence agencies, and with that increase the willingness to work in the internal defence agencies.

## VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

Alas, R. 2005. Personalijuhtimine, käsiraamat. Külim Tallinn

Arumäe, U. 2013. Organisatsiooni ja juhtimise õiguslik korraldus. Juura Tallinn

Haarr, R. N. (2005) Factors Affecting the Decision of Police Recruits to "Drop Out" of Police Work <http://pqx.sagepub.com/content/8/4/431> Välja otsitud SAGE andmebaasist 12.02.2014

Mayo, A. 2004. Ettevõtte inimväärtus. Kuidas mõõta ja juhtida inimväärtust. Pegasus Tallinn

Personali värbamise ja valiku korra kinnitamine, Politsei- ja Piirivalveameti peadirektori 25.10.2013 käskkiri nr.1.1-1/324, kättesaadav Politsei ja Piirivalveameti dokumendihaldusprogrammist DELTA tutvutud 07.04.2014

Pilvik, K. 2007. "Inimesed – meie kalleim vara". Director <http://www.director.ee/inimesed-meie-kalleim-vara/> Välja otsitud 11.02.2014

Politsei ja piirivalve seadus, 06.05.2009, jõustunud 01.01.2010, osaliselt 01.01.2012, [RT I 2009, 26, 159](#)

Saar, T. 2006. Karjääri keerdtrepp. Kuidas luua endale meelepärast tööelu. Äripäev Tallinn

Samel, E. 2004. Palk. Äripäeva kirjastus Tallinn

Sarvinski, M., Rootamm-Valter, J. ja Elenurm, T. 2008. Tööturg tänapäev ja tulevik. Tallinna Raamatutrükikoda OÜ Tallinn

Sisekaitseoline eelkutseõpe. Sisekaitseakadeemia koduleht <http://www.sisekaitse.ee/avatudakadeemia/esimene-rubriik/sisekaitseoline-eelkutseope/index.php?id=17986&highlight=sisekaitseoline,eelkutse%C3%B5pe> Välja otsitud 12.02.2014

Tõnismäe, H., Gern, H. 2008. Juhendamine ja mentorlus. Äripäev Tallinn

Valk, A. 2003. Organisatsioon ja juhtimine avalikus sektoris. Sisekaitseakadeemia Tallinn

Wilson, J., Heinonen, A. 2012, Police Workforce Structures: Cohorts, the Economy, and Organizational Performance *Police Quarterly*. <http://pqx.sagepub.com/content/15/3/283>  
Välja otsitud SAGE andmebaasist 12.02.2014

Üksvärav, R. 2008. *Organisatsioon ja juhtimine*. TTÜ kirjastus Tallinn

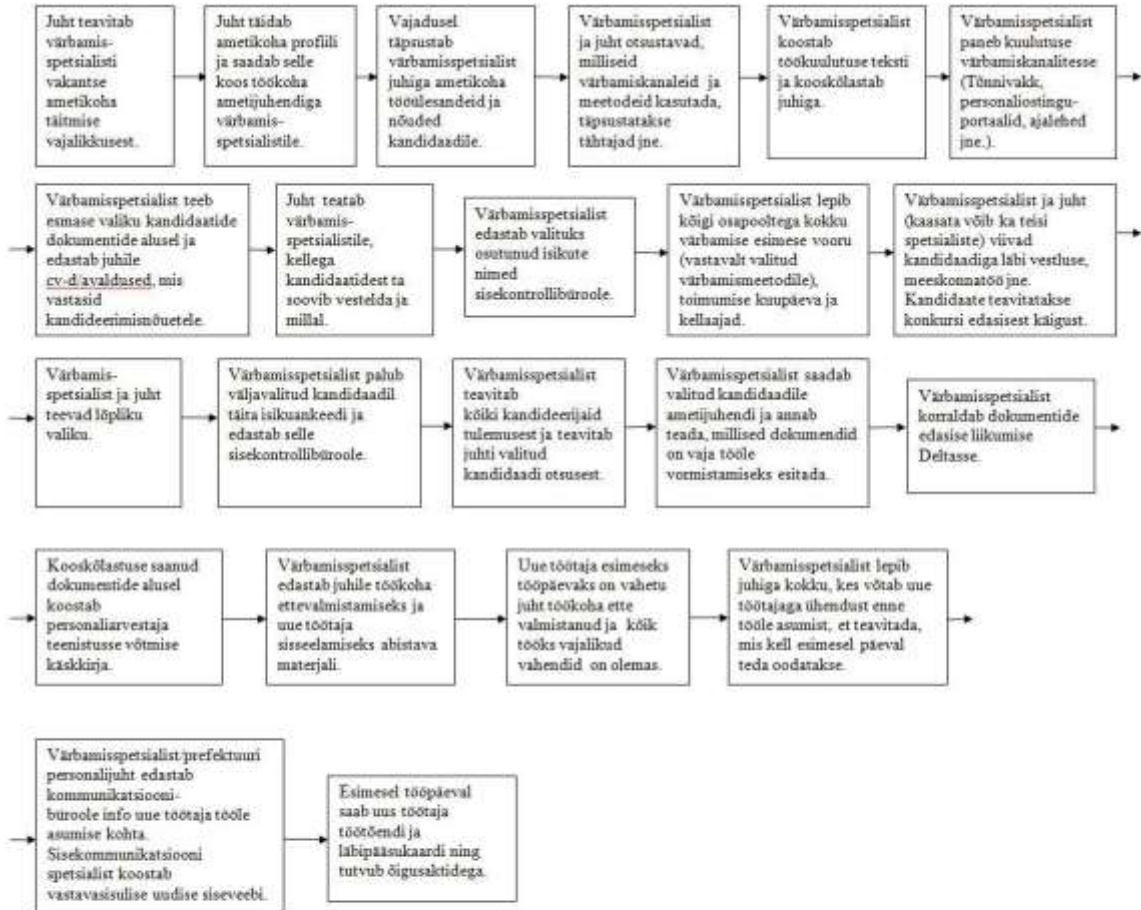
## JOONISTE LOETELU

Joonis 1 Personalivaliku käik Alas .....	8
Joonis 2 Personalivaliku käik Üksvärav .....	9
Joonis 3 Küsitluses osalenud politseiametnike võrdlus ametikohtade lõikes.....	21
Joonis 4 Valimi iseloomustus .....	22
Joonis 5 Piirivalvelise hariduse omandamise viis.....	23
Joonis 6 Piirivalvelise hariduse omandamise kestvus .....	23
Joonis 7 Piirivalvelise hariduse omandamise jaotus päevases õppes .....	24
Joonis 8 Ettekujutus tulevasest ametist.....	24
Joonis 9 Riigikaitseõpetuse omandamine .....	25
Joonis 10 Riigikaitseõpetuses sisekaitseliste asutuste töö tutvustamine .....	25
Joonis 11 Teadlikus kandidaadi ajast.....	26
Joonis 12 Kandidaadiks olnud ametnikud .....	26
Joonis 13 Juhendaja/mentori määramine .....	27
Joonis 14 Kandidaadiks olemise soov .....	27
Joonis 15 Sisekaitseliste teadmiste kasulikkus kooli astudes .....	30
Joonis 16 Sisekaitseliste teadmiste kasulikkus koolis õppides.....	30
Joonis 17 Kandidaadiaja vajalikus.....	31
Joonis 18 Juhendaja vajalikkus.....	33
Joonis 19 Kandidaadi aja läbimise võimalus oleks muutnud otsust astuda kooli .....	34



Personaliotsing

ehk töötaja otsimine väljastpoolt organisatsiooni



## Lisa 2 Intervjuu küsimused

1. Kuidas on korraldatud Sisekaitseline eelkutseõpe Eestis?
2. Millistes koolides täna sisekaitselist eelkutseõpet läbi viiakse?
3. Mida saaks teha ja mida peaks tegema, et suurendada koolide arvu, kus võetakse õppekavva sisekaitseline eelkutseõpe.
4. Millised oleks muud võimalused sisekaitseliste teadmiste õpetamiseks, kui koolides pole võimalik eraldi sisse viia sisekaitselist eelkutseõpet?
5. Kas teate, mida kujutas endast varem nn. kandidaadiaeg piirivalves? Mida teie sellest arvate?
6. Kas teie arvates on mõttekas nn. kandidaadi aeg uuesti kehtestada? Palun põhjendage oma vastust.

### Lisa 3 Ankeetküsitlus

Lugupeetud vastaja.

Olen Sisekaitseakadeemia Politsei- ja piirivalvekolledži tudeng Kuldar Merimaa ning koostan lõputööd teemal „Eelnevate tööalaste teadmiste ja oskuste omandamise kasulikkus enne Sisekaitseakadeemiasse õppima asumist Ida prefektuuri piirivalvebüroo näitel“. Et lõputööd edukalt kirjutada palun teie abi küsimustikule vastamisel. Küsimustiku vastamine võtab aega umbes 15 minutit.

Kui küsimustikus on sõna kool siis selle all mõeldakse piirivalvekooli või Sisekaitseakadeemiat.

Kandidaadi aja all peetakse silmas aega, mil tulevane ametnik saab enne õppima asumist tutvuda oma tulevase tööga.

Küsimustikule vastamine on anonüümne.

Sugu: .....

Vanus:.....

Ametikoht:.....

Mis aastal alustasite teenistust:.....

Mis aastal läksite kooli: .....

1. Kuidas omandasite piirivalvealase hariduse?

Päevaõpe

Kaugõpe

Muu .....

2. Kui kaua kestis piirivalvealase hariduse omandamine?

.....

3. Kas omasite enne kooli minekut ettekujutust tulevases ametist?

JAH EI

4. Kas keskkoolis/ gümnaasiumis õppides läbisite riigikaitseõpetuse?

JAH EI

5. Kas riigikaitseõpetuse raames tutvustati sisekaitseliste asutuste tegevust?

JAH EI

Millises koolis: .....

6. Kas keskkoolis/ gümnaasiumis õppides läbisite piirivalvealase või sisekaitsealase eelkutseõppe?

JAH EI

Millises koolis: .....

7. Kas olete teadlik niinimetatud kandidaadi ajast?

JAH EI

8. Kas olete ise olnud niinimetatud kandidaat?

JAH EI

9. Kas kandidaadi ajal oli teile määratud juhendaja/mentor?

JAH EI

10. Kui te ei ole olnud kandidaat, kas oleksite soovinud läbida niinimetatud kandidaadi aega?

JAH EI

Palun põhjendage.

.....  
.....

11. Kust saite informatsiooni tulevases ametist?

.....  
.....

12. Kellelt kuulsite informatsiooni kandidaadi aja kohta?

.....  
.....

13. Keskkoolis/ gümnaasiumis saadud sisekaitsealised teadmised lihtsustasid sisseastumist kooli?

Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Ei ole üldse nõus

14. Keskkoolis/ gümnaasiumis saadud sisekaitselised teadmised lihtsustasid õpinguid koolis?

Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Ei ole üldse nõus

15. Kui vajalikuks te kandidaadi aega peate?

Väga vajalikuks	Pigem vajalikuks	Nii ja naa	Pigem ei pea vajalikuks	Ei pea üldse vajalikuks

Palun põhjendage

.....

.....

16. Kui vajalikuks peate juhendaja olemasolu?

Väga vajalikuks	Pigem vajalikuks	Nii ja naa	Pigem ei pea vajalikuks	Ei pea üldse vajalikuks

Palun põhjendage

.....

.....

17. Kandidaadi aja läbimise võimalus oleks muutnud otsust astuda kooli?

Täiesti nõus	Pigem nõus	Nii ja naa	Pigem ei ole nõus	Ei ole üldse nõus

Palun põhjendage

.....

.....

Tänan!